

УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

студентка гр. МК-91 Тімошова О. Є.

Людський капітал – це сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власника.

Базовим методологічним положенням теорії людського капіталу є використання економічного підходу до аналізу найрізноманітніших явищ у таких галузях людської діяльності, які раніше цілком належали до сфери соціальних, демографічних, психологічних та інших досліджень. Економічний підхід, базований на принципах раціональної оптимізуючої (максимізуючої) поведінки індивідів, був використаний в аналізі таких проблем, як теорія економічного зростання, розподіл доходів, інвестиції в людину, економіка освіти, планування сім'ї та ведення домашнього господарства, економічні аспекти злочинності і кримінальної діяльності, теорія міграції, дискримінація на ринках праці тощо [2].

Важливе значення концепція людського капіталу має для вивчення комплексу питань забезпечення раціональної зайнятості та оптимального функціонування ринку праці.

Оцінка інвестицій у людський капітал і доходів від його використання звичайно проводиться в грошовій формі. Але слід підкреслити, що далеко не всі інвестиції і не всі доходи можна виразити в грошовій формі. Крім грошових витрат, навчання, зміцнення здоров'я та інші дії, спрямовані на нарощення людського капіталу, вимагають, щонайменше, ще і нелегкої праці самої людини. Аналогічно, крім грошових доходів (вищих заробітків), людина, що володіє більшим людським капіталом, одержує моральне задоволення, економію часу, вищий соціальний престиж та багато інших вигод. Слід також пам'ятати, що в результаті нарощування людського капіталу отримується інтегральний соціальний ефект, від якого виграє не лише конкретна людина, а й підприємство, на якому вона працює, та суспільство в цілому.

Трагування витрат на освіту, охорону здоров'я та інші аналогічні цілі як витрат інвестиційного типу відкрило перед економічним аналізом нові перспективи. Таким чином, виникає необхідність виміру обсягу не тільки поточних вкладень, але й акумульованого людського капіталу. Слід одразу ж зауважити: більшість методів економічно-статистичного та технічно-економічного аналізу вкладень у людський капітал стосується виміру ефективності освіти та підготовки кадрів. З економічної точки зору додаткові капіталовкладення обґрунтовані лише у тому випадку, коли вони характеризуються достатньо високим рівнем окупності. В протилежному випадку кошти доцільніше спрямувати на здійснення інших, більш прибуткових інвестиційних проектів, або ж витратити на цілі поточного споживання. Із зазначеного вище витікає необхідність використання моделей економічного аналізу, що дали б змогу оцінювати ступінь ефективності інвестицій у людський капітал. Аналіз ефективності інвестицій передбачає оцінку витрат на освіту та очікуваних зисків від її отримання.

Зокрема, очікувана віддача від інвестицій в освіту теж складається з трьох груп доходів [3]:

1. Прямі матеріальні зиски: вищий рівень заробітної плати протягом трудової діяльності; більша можливість брати участь у прибутках компанії; більша можливість отримувати персоналізовані умови оплати праці, різноманітні пільги, премії, надбавки тощо; можливість отримати пенсійне, медичне страхування за рахунок підприємства.

2. Непрямі матеріальні зиски: більша можливість отримати подальші інвестиції у власний людський капітал з боку роботодавця (підвищення кваліфікації, перепідготовка, отримання іншої освіти та ін.), оскільки освіта збільшує інвестиційну привабливість найманого працівника.

3. Моральні зиски: задоволення від обраної професії протягом життя (престижність, досягнення певного соціального статусу, самореалізація); доступ до цікавих видів діяльності, професійна творчість.

Людський капітал специфічний за своєю природою. Якщо у разі фізичного капіталу в кінці терміну використання він повністю може бути списаний на вартість створеного з його допомогою продукту, то у разі людського капіталу часто буває, що накопичений людський капітал використовується або неповністю, або втрачається і не впроваджується у виробництво. Останнє певним чином зумовлено умовами і часом використання працівника, його компетенцією, а також тим, що означений капітал не потребує прискореної окупності, він є власним капіталом людини і може бути використаний працівником лише за відповідних умов і у будь-який період часу.

1. Богиня Д. П. Основи економіки праці / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова – К.: "Знання-Прес", 2000. – 313 с.

2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносин: підручник. / Грішнова О.А. - К.: Знання, 2004. - 535 с.

3. Долішній М.І., Злупко С.М. Соціально-трудовий потенціал : теорія і практика. Ч. I. – К.: Наукова думка, 1994. – 263 с. - Розділ I-II, с. 3-62.

Науковий керівник: ст. викл. Волк О. М.